

Partes no processo principal

Demandante: JU

Demandada: Scalable Capital GmbH

Questões prejudiciais

- 1) Deve o artigo 82.º do RGPD ⁽¹⁾ ser interpretado no sentido de que o direito de indemnização, também no que respeita à sua quantificação, não assume natureza sancionatória ou, mais concretamente, não tem função dissuasiva geral ou especial, mas sim apenas função ressarcitória e, eventualmente, compensatória?
- 2.a) Para efeitos do cálculo do montante indemnizatório por danos não patrimoniais, deve considerar-se que o direito de indemnização tem também função compensatória individual — aqui entendida como o interesse particular do lesado na punição da conduta geradora do dano — ou esse direito de indemnização tem apenas função ressarcitória — aqui entendida como a função que visa unicamente ressarcir os danos sofridos?
- 2.b)1. Caso se entenda que a indemnização por danos não patrimoniais tem tanto uma função ressarcitória como uma função compensatória: na quantificação, deve-se partir do princípio de que a função ressarcitória assume prioridade estrutural ou que, pelo menos, constitui a regra, relativamente à função compensatória? Daí decorre que a função compensatória só seja chamada à colação no caso de lesões dolosas ou cometidas com negligência grosseira?
- 2.b)2. Caso a indemnização por danos não patrimoniais não tenha função compensatória: no âmbito da sua quantificação, apenas são atendíveis, na avaliação da conduta geradora do dano, as violações das regras de proteção de dados pessoais, cometidas dolosamente ou com negligência grosseira?
- 3) Na quantificação da indemnização por danos não patrimoniais, deve-se partir do princípio de que existe uma prioridade estrutural ou, pelo menos, uma relação regra-exceção, nos termos da qual o prejuízo em consequência da violação das regras de proteção de dados pessoais tem menor importância do que a perturbação e a dor associadas a uma lesão corporal?
- 4) Caso o tribunal nacional considere a ocorrência de determinado dano, pode, em razão da menor gravidade deste, atribuir ao lesado uma indemnização material limitada ao mínimo, suscetível de ser percecionada, pelo lesado ou pelo público em geral, como meramente simbólica?
- 5) No âmbito da avaliação dos efeitos da indemnização por danos não patrimoniais, considera-se que só se verifica um roubo de identidade, na aceção do considerando 75 do RGPD, quando o infrator assumiu efetivamente a identidade da pessoa afetada, fazendo-se passar por esta, ou esse roubo de identidade verifica-se logo a partir do momento em que o infrator está na posse de dados que permitem identificar essa pessoa?

⁽¹⁾ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO 2016, L 119, p. 1).

Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Bundesarbeitsgericht (Alemanha) em 10 de março de 2022 — IK/KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

(Processo C-184/22)

(2022/C 237/41)

Língua do processo: alemão

Órgão jurisdicional de reenvio

Bundesarbeitsgericht

Partes no processo principal

Demandante: IK

Demandada: KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Questões prejudiciais

1. Devem o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54/CE⁽¹⁾, ser interpretados no sentido de que um regime convencional nacional que apenas prevê o pagamento de complementos por horas extraordinárias relativamente ao tempo trabalhado a mais sobre o horário de trabalho normal de um trabalhador a tempo inteiro constitui uma diferença de tratamento entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores a tempo parcial?
2. Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à primeira questão:
 - a) Devem o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54/CE, ser interpretados no sentido de que, nesse caso, para que se possa concluir que a diferença de tratamento afeta um número significativamente mais elevado de mulheres do que de homens, não basta que entre os trabalhadores a tempo parcial haja um número significativamente mais elevado de mulheres do que de homens, sendo, além disso, necessário que entre os trabalhadores a tempo inteiro haja um número significativamente mais elevado de homens ou que estes perfaçam uma parte consideravelmente maior da totalidade dos trabalhadores?
 - b) Impõe-se outra conclusão, também em relação ao artigo 157.º TFUE e à Diretiva 2006/54/CE, do que foi declarado pelo Tribunal de Justiça no Acórdão de 26 de janeiro de 2021, [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie]⁽²⁾, C-16/19, EU:C:2021:64, n.ºs 25 a 36, que considerou que a diferença de tratamento num grupo de trabalhadores com deficiência também pode ser abrangida pelo «conceito de discriminação» na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2000/78/CE⁽³⁾?
3. Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à primeira questão e responda às alíneas a) e b) da segunda questão no sentido de que num caso como o do processo principal é possível considerar que a diferença de tratamento ao nível da remuneração afeta um número significativamente mais elevado de mulheres do que de homens: devem o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54/CE, ser interpretados no sentido de que pode constituir um objetivo legítimo que os parceiros sociais estabeleçam um regime — como o referido na primeira questão — através do qual, por um lado, se prevê desincentivar a entidade patronal de ordenar a prestação de horas extraordinárias, compensando os trabalhadores com um complemento por horas extraordinárias sempre que trabalhem para além do acordado, mas que, por outro lado, se destina simultaneamente a evitar que os trabalhadores a tempo inteiro sejam tratados de uma maneira menos favorável do que os trabalhadores a tempo parcial, prevendo que só são devidos os complementos em relação às horas extraordinárias que excedam o tempo de trabalho mensal de um trabalhador a tempo inteiro?
4. Deve a cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Diretiva 97/81/CE⁽⁴⁾, ser interpretada no sentido de que um regime convencional nacional que apenas prevê o pagamento de complementos por horas extraordinárias relativamente ao tempo trabalhado a mais sobre o horário de trabalho normal de um trabalhador a tempo inteiro constitui uma diferença de tratamento entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores a tempo parcial?
5. Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à quarta questão: deve a cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Diretiva 97/81/CE, ser interpretada no sentido de que pode constituir uma razão objetiva que os parceiros sociais estabeleçam um regime — como o referido na quarta questão — através do qual, por um lado, se prevê desincentivar a entidade patronal de ordenar a prestação de horas extraordinárias, compensando os trabalhadores com um complemento por horas extraordinárias sempre que trabalhem para além do acordado, mas que, por outro lado, se destina simultaneamente a evitar que os trabalhadores a tempo inteiro sejam tratados de maneira menos favorável do que os trabalhadores a tempo parcial, através da previsão de que só são devidos os complementos em relação às horas extraordinárias que excedam o tempo de trabalho mensal de um trabalhador a tempo inteiro?

⁽¹⁾ Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (JO 2006, L 204, p. 23).

⁽²⁾ Acórdão de 26 de janeiro de 2021 (C-16/19, EU:C:2021:64).

⁽³⁾ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).

⁽⁴⁾ Diretiva 97/81/CE do Conselho de 15 de dezembro de 1997 respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9).